

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK KERJA,
KOMITMEN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERFORMANSI KERJA KARYAWAN
DI PDAM SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

DEDY MUBIONO
0412010279/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK KERJA,
KOMITMEN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA**

**TERHADAP PERFORMANSI KERJA KARYAWAN
DI PDAM SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

DEDY MUBIONO
0412010279/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK KERJA,

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah **ahirabbil'allamiin**, Puji syukur penulis tujukan kepada Allah SWT. Karena karuniaNya, penulis bisa menyelesaikan Proposal Penelitian ini. Hanya kepadaNya-lah rasa syukur dipanjatkan atas selesainya Proposal Penelitian ini. Sejujurnya penulis akui bahwa pendapat sulit ada benarnya, tetapi faktor kesulitan itu lebih banyak datang dari diri sendiri, kesulitan itu akan terasa mudah apabila kita yakin terhadap kemampuan yang kita miliki. Semua proses kelancaran pada saat pembuatan proposal penelitian tidak lepas dari segala bantuan dari berbagai pihak yang sengaja maupun tak sengaja telah memberikan sumbangsihnya. Maka penulis "wajib" mengucapkan banyak terimakasih kepada mereka yang disebut berikut :

1. Ayah dan Ibu yang telah membimbing dengan penuh kasih sayang dan perhatiannya secara moril maupun materiil.
2. Bapak Prof.Dr.Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor UPN "Veteran" Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan FE / EM UPN "Veteran" Jawa Timur .
4. Bapak. Ec. Saiful Anwar, Msi selaku Wakil Dekan FE / EM UPN "Veteran" Jawa Timur .
5. Bapak Drs. Muhadjir, MSi selaku Ketua jurusan FE / EM UPN "Veteran" Jawa Timur .

6. Bapak Drs. Ec. Bowo santoso, MM selaku Dosen Pembimbing utama.
7. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Terima kasih buat semua ilmunya.

Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan-kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini. Maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Terima Kasih.

Surabaya, Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	8
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 PENELITIAN TERDAHULU	10
2.2 LANDASAN TEORI	
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 IKLIM ORGANISASI	
2.2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	14
2.2.2.2 Indikator Iklim Organisasi	16
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi..	16

2.2.3 KARAKTERISTIK PEKERJAAN	
2.2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	18
2.2.3.2 Indikator Karakteristik Kerja	19
2.2.4 PERFORMANSI KERJA	
2.2.4.1 Pengertian Performansi Kerja	21
2.2.4.2 Indikator Performansi	24
2.2.4 KEPUASAN KERJA	
2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	30
2.2.5.4 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	31
2.2.6 KOMITMEN KARYAWAN	
2.2.6.1 Pengertian Komitmen.....	32
2.2.6.2 Indikator Komitmen Karyawan	35
2.3 PENGARUH ANTAR VARIBEL	
2.3.1 Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap	
Performansi Kerja	37
2.3.2 Pengaruh antara Komitmen Karyawan terhadap	
Performansi Kerja	37
2.3.3 Pengaruh antara Karakteristik terhadap Performansi	
Kerja.....	39
2.3.4 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap	
Performansi Kerja	40

2.4	KERANGKA KONSEPTUAL.....	41
2.5	HIPOTESIS	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL	
3.1.1	Definisi Operasional	43
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	47
3.2	TEKNIK PENENTUAN SAMPEL	
3.2.1	Populasi	48
3.2.1	Sampel.....	48
3.3	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	
3.3.1	Data	50
3.3.2	Pengumpulan Data	50
3.4	TEKNIK ANALISIS DATA	
3.4.1	Uji Validitas	51
3.4.2	Uji Reabilitas.....	51
3.4.3	Uji Normalitas	52
3.5	UJI HIPOTESIS	
3.5.1	Model untuk analisa data SEM	53
3.5.2	Evaluasi Outlier.....	53
3.5.3	Deteksi Multikolinerity dan Singularity.....	54
3.5.4	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	54
3.5.5	Pengujian dengan <i>Two-Step Approach</i>	54
3.5.6	Evaluasi Model.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

4.1.1	Gambar Umum Obyek Penelitian	57
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	60

4.2 DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

4.2.1	Gambaran Umum Keadaan Responden	69
4.2.2	Deskripsi Variabel Iklim Organisasi	70
4.2.3	Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan	72
4.2.4	Deskripsi Variabel Komitmen Karyawan	73
4.2.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	74
4.2.6	Deskripsi Variabel Performansi Kerja	76

4.3 DESKRIPSI HASIL ANALISIS DAN UJI HIPOTESIS

4.3.1	Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas	77
4.3.2	Evaluasi atas Outlier	78
4.3.3	Deteksi Multicollinierity	79
4.3.4	Uji Validitas dan Reabilitas	80
4.3.5	Pengujian Model dengan <i>one-Step Approach</i>	84
4.3.6	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	87

4.4 PEMBAHASAN

4.4.1	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Performansi Kerja	88
4.4.2	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Performansi Kerja	90

4.4.3	Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Performansi Kerja	91
4.4.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Performansi Kerja.....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	KESIMPULAN	94
5.2	SARAN.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Pengujian Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian Outlier
Lampiran 5	Hasil Pengujian Validitas Standardize faktor loading dan construct dengan <i>confirmatory factor analysis</i>
Lampiran 6	Hasil Pengujian Reliability <i>Consistency Internal</i>
Lampiran 7	Hasil Pengujian <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extraced</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Kausalitas

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK KERJA,
KOMITMEN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERFORMANSI KERJA KARYAWAN
DI PDAM SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA**

DEDY MUBIONO

Abstraksi

Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan primer (sandang, pangan, dan papan), memberikan jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja untuk mengembangkan potensi dirinya. Karena bagaimanapun juga, tingginya tingkat motivasi dan komitmen pekerja terhadap organisasi yang baik akan memunculkan komitmen yang kuat dari para karyawannya, yang selanjutnya akan memperbaiki performansi kerjanya dalam organisasi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari variabel iklim organisasi, karakteristik kerja, komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Iklim Organisasi (X_1), Karakteristik Kerja (X_2), Komitmen Karyawan (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) dan Performansi Kerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampel *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Performansi kerja karyawan, karakteristik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Performansi kerja karyawan, komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Performansi kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.

Keywords : *Iklim Organisasi, Karakteristik Kerja, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Performansi Kerja Karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan perekonomian pasar bebas dalam abad 21 adalah persaingan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia adalah yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu dari operasional perusahaan, karena alat secanggih apapun yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi di masa depan. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan memanajemeni perubahan tersebut adalah komitmen.

Sesuai kodrat, manusia sebagai individu memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu. Sedangkan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya sendiri, maka masing-masing individu dituntut untuk dapat melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Kebutuhan ini pada umumnya dilakukan dalam organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Demikian halnya antara individu dan organisasi mempunyai hubungan timbal balik. Artinya individu tidak mungkin mencapai

tujuannya tanpa melalui organisasi dan organisasi tidak akan mencapai tujuan dan sasarannya jika kerja sama antar sekelompok orang sebagai anggota organisasi tidak dikelola secara baik.

Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan primer (sandang, pangan, dan papan), memberikan jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja untuk mengembangkan potensi dirinya. Karena bagaimanapun juga, tingkat motivasi dan komitmen pekerja terhadap organisasi yang baik akan memunculkan komitmen yang kuat dari para karyawannya, yang selanjutnya akan memperbaiki performansi kerjanya dalam organisasi perusahaan.

Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi adalah ketidakpuasan karyawan pada iklim organisasi perusahaan. Karyawan yang terpuaskan cenderung akan memiliki karyawan yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi di banding karyawan yang tidak puas dengan iklim organisasi perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan pada iklim organisasi perusahaan mereka akan mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Nitisemito (1996:100) mengatakan bahwa sumber-sumber ketidakpuasan dapat meliputi hal-hal yang bersifat material maupun non material. Hal yang bersifat material misalnya rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang minimum dan sebagainya. Sedangkan hal-hal yang bersifat non material misalnya penghargaan yang manusiawi, kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya.

Jadi jelasnya bahwa rendahnya komitmen disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan harapan karyawan disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi perusahaan. Sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, karyawan akan dapat bekerja dengan sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi perusahaan dan pada gilirannya akan tercipta performansi kerja karyawan yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang tinggi.

Munculnya fenomena kemungkinan, rendahnya produktifitas, timbulnya kegelisahan, terjadi tuntutan yang berakibat dengan mogok kerja mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu fenomena turunnya tingkat komitmen

karyawan terhadap organisasi penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang sudah baik mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi pegawai pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya . Seperti halnya yang terjadi pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya dimana berdasarkan data yang diperoleh, terjadi peningkatan tingkat absensi karyawan selama setahun pada tahun 2010.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PDAM Surya Sembada kota Surabaya yang pernah melakukan Presensi dan Absensi di tahun 2010

UNIT KERJA	ABSENSI				JML	PRESENSI			JML
	<i>S</i>	<i>SD</i>	<i>IR</i>	<i>A</i>		<i>IT</i>	<i>T</i>	<i>IPA</i>	
Sekper	0	0	0	0	0	0	1	0	1
SPI	0	2	10	0	12	5	6	1	12
Litbang	1	4	8	0	13	5	3	1	9
Hukum	0	2	1	0	3	1	6	0	7
Humas	0	0	1	1	2	0	1	0	1
UP3	0	2	13	0	15	4	16	0	20
Network System	0	3	7	1	11	3	8	0	11
Penunj. Pemel. Inst	0	2	1	0	3	6	1	1	8
QA	0	1	7	0	8	3	5	0	8
Staf Khusus	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TSI	0	3	8	0	11	4	0	2	6
Kendas	2	1	6	0	9	10	9	1	20
Kepegawaian	0	5	5	0	10	4	5	1	10
Pengadaan Barang/Jasa & Pekerjaan	0	0	8	0	8	7	9	4	20
Pengamanan	1	2	1	0	4	0	1	0	1
Rumah Tangga	0	2	10	0	12	8	8	1	17
Tata Usaha	0	2	6	0	8	3	5	1	9
Bengkel Meter	0	1	1	0	2	1	14	0	15
Dist. Barat	0	2	8	0	10	10	11	1	22
Dist. Timur	0	3	9	3	15	0	11	0	11
Hub. Langg. Barat	0	2	17	0	19	12	8	0	20
Hub. Langg. Timur	0	8	18	0	26	15	22	2	39
Penertiban	0	1	6	0	7	3	9	4	16
Perencanaan Gambar	1	4	7	2	14	3	9	0	12
Akuntansi	0	1	11	0	12	13	4	4	21
Kas	0	3	7	0	10	5	9	4	18
Penag. Rek Pemerintah	0	3	2	0	5	3	2	0	5
Penag. Rek Swasta	0	1	11	0	12	5	7	0	12
Pergudangan	1	8	16	0	25	4	0	0	4
Rekening	0	1	5	0	6	0	2	0	2
IP Ngagel I	1	1	9	0	11	10	39	0	49
IP Ngagel II	0	0	11	0	11	2	32	0	34
IP Ngagel III	0	1	15	0	16	3	30	1	34
IPAM KP I	0	4	20	0	24	1	30	0	31
IPAM KP II	1	2	24	0	27	8	35	6	49
IPAM KP III	0	0	1	1	0	0	6	0	6
ISA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pembangkit Listrik	0	1	5	0	6	0	15	0	15
Manajemen Representatif	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Proyek KP III	0	0	0	0	0	0	1	0	1
T O T A L					387				578

Sumber : PDAM Surya Sembada kota Surabaya

Keterangan :

S : Sakit

IT : Izin terlambat

SD : Surat Dokter

T : Terlambat

IR : Izin resmi

IPA : Izin tanpa Absen

A : Alfa

Tingginya tingkat absensi diatas mengindikasikan adanya penurunan komitmen dari karyawan pada perusahaan. Fenomena penurunan komitmen dari karyawan tersebut ditengarai karena adanya ketidakpuasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah di bebaskan kepada karyawan dan juga diantara rekan kerja kurang saling mendukung satu sama lain sehingga karyawan banyak yang mangkir di waktu kerja mengingat suasana kerja yang sudah tidak lagi kondusif.

Kondisi sebagaimana dijelaskan diatas yang terjadi secara terus-menerus, secara tidak langsung akan memberikan dampak yang negative pula pada *performance* atau kinerja dari karyawan, dimana hal tersebut tercermin pada table dibawah ini :

Tabel 1.2 Realisasi Pendapatan PDAM Surya Sembada kota Surabaya tahun 2006 -2009 (dalam jutaan rupiah)

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Prosentase
2006	30.000	28.000	2000	93.33
2007	36.000	35.500	500	98.61
2008	40.000	35.000	5000	87.50
2009	40.000	32.000	8000	80.00

Sumber : PDAM Surya Sembada kota Surabaya

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pendapatan dari PDAM Surya Sembada kota Surabaya pada tahun 2006 hingga 2009 mengalami penurunan pada dua tahun terakhir. Hal ini dibuktikan bahwa ketika pada tahun 2007 PDAM Surya Sembada kota Surabaya memiliki pencapaian yang bagus yakni 98,61% target dapat terealisasi, namun pada 2 tahun berikutnya terus terpuruk bahkan pada tahun 2009 hanya mampu mencapai 80% dari target yang telah ditentukan.

Kondisi ini terjadi ditengarai karena iklim dalam organisasi yang tidak kondusif sehingga mengurangi komitmen dan kepuasan dari karyawan, disamping itu juga dapat disebabkan karena rumitnya karakteristik kerja yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dipandang perlu mengadakan penelitian dengan judul “ ***PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERFORMANSI KERJA KARYAWAN DI PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA*** “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah :

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya ?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen karyawan terhadap Performansi kerja di PDAM Surya Sembada kota Surabaya ?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan penulis dalam penyusunan tugas akhir adalah :

1. untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.
2. untuk menganalisis pengaruh karakteristik kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.
3. untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.
4. untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan karyawan dapat dipenuhi.
2. Dengan mengetahui beberapa indikator dari iklim organisasi, karakteristik kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja, maka dapat dipakai sebagai sumbangan

pemikiran dalam memperbaiki kinerja karyawan pada khususnya dan kinerja perusahaan pada khususnya.

3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian – penelitian berikutnya yang terkait.